

「労働法」と労働者の闘い・権利確立（第1回）

2017年4月26日
(レポーター) 本村 充

1、労働法とは何か

資本主義社会体制における労働者は雇用されて働いて(労働力を売って)、賃金を得ることで生活している。雇用と生活の問題は労働者にとって重大な問題である。労働法は、このように雇用されて働く労働者と雇用する側の使用者との関係をめぐり生じる諸問題を規制する法の総称をいう。したがって、民法や刑法などと異なり、労働法という名の法律があるわけではない。労働法は、雇用対策法、職業安定法などの「労働市場法」、労働基準法および労働契約法、最低賃金法などの「個別的労働関係法」(労働保護法)、労働組合法、労働関係調整法を中心とする「集団的労働関係法」(労働団体法)、の三つの分野から構成される。基本的な理念は、資本主義社会において労働し生活する労働者の生存権あるいは人間の尊厳の具体的保障である。

2、近代市民法と労働法

使用者に雇用されて働く労働者にとっては、働き方を自分で決めるとはできない。使用者との(合意)契約によって働き方は決定されることになるが、両者の力関係の相違(使用者が圧倒的に優位)によって合意される働き方の内容は、相対的に労働者に不利なもの、例えば低賃金、劣悪な労働条件にならざるをえなくなることは容易に想定できる。

資本主義は生産手段及び生産力の膨大な発展をもたらすが、他方こうした働き方の決定方式は労働者階級の貧困化をもたらし深刻な社会問題となる。そして、社会問題化した労働者の貧困に対して、労働者的人間的な生活を確保しようとする二つの大きな動きが生まれてくる。一つは、労働者保護のために国家が労働者の働くかせ方を規制し、労働条件の最低基準を定立する動きであり、もう一つは、労働者自身が生活と権利の向上を目指して団結し、労働組合とその活動の法的承認を求める動きである。この二つの動きは、相互に影響を及ぼしながら発展し、その運動の過程で労働法は生まれてくる。

それでは、労働者保護と労働組合の法的な地位確立を主たる柱とする労働法は、どのような「法」理念、体系のもとに生まれてきたのであろうか。基になるのは近代市民法である。

近代市民法の背景と定義は、中世ヨーロッパにおける封建的支配からの権力の奪取(革命)によってうちたてられたものである。1688年のイギリス名誉革命(一般人民の選挙による議会が独立国家機関として存在し、その議決がない限り君主の専断によって政治を行う事ができない政治体制を確立し社会の安定をはかったもの)がその典型である。要するに、国王に対する人民議会の優越を確定し、議会主義の基礎を目指したものであり、1789年のフランス大革命(三部会招集、バスチーユ監獄襲撃蜂起、人権宣言により『人及び市民の権利』を獲得した)もその代表的なものであり、「ブルジョア市民革命」と呼ばれている。

近代市民法の根本理念は「自由と平等」である。そしてここから3つの基本原理が導き出されてくる。それは「所有権絶対の原則」「契約自由の原則」「過失責任の原則」である。しかし、現在、資本主義社会の中では、多くの問題が発生しており、そのため少しずつ関連法案が修正され生まれている。

ポイント → 「所有権絶対」の原則とは、「個人が自由な意思で平等な地位において手に入れた財産権、特に所有権は何人によっても侵害されない」ということである。権利を行使する過程において他に損害を与えようと、法に触れない範囲ならば責任は問われない(権利行使自由の原則)。

近代市民法のすべての人間をいっさいの身分的拘束から解放された自由・平等・対等な市民としてとらえる原理は、封建的な身分的拘束から人々を解放したという面においては「革命的」なものであった。しかし、近代市民法が掲げる三つの基本原則は、使用者のもとで雇用されて働き、賃金を受け取る労働者と使用者の関係(労働関係)に適用されたとき、労働関係も対等・平等な労働者と使用者の自由な意思によって結ばれた契約関係(=雇用契約)としてとらえる。そして、締結された雇用契約は、労働者と使用者の双方を拘束することになる。契約は拘束する、という原則が労働者と使用者という「使用従属関係にある」不平等な関係に適用されると、労働者は圧倒的に不利な立場に追いやられる。また契約の自由は使用者の採用の自由、契約の解約(=解雇)の自由を意味する。さらに近代市民法の過失責任の原則が適用されると労働災害は労働者の自己責任とされ、労働者が労働災害で被った被害への補償を使用者に求めることもきわめて困難であった。

ポイント → 日本における近代市民法とは私権を確立するために制定された私法の基本法である「民法」のこと。

ポイント → 「雇用契約」は民法の概念である。労基法の「労働契約」は、労使間で「使用従属関係がある」ということが前提となっている。

このような労働者階級の窮乏化を背景に、最初は自然発生的に、そして幾たびの失敗と挫折のなかから労働者の自主的な団結組織である労働組合運動が生まれてくる。しかし、賃金や労働条件の改善を求める活動も、近代市民法では違法な存在とみなされる。労働組合という団結そのものが、個々の労働者と使用者の間の取引の自由を制限するものとして、ストライキのような団体行動は雇用契約上の労働義務違反や業務阻害行為として、厳しい取り締まりの対象とされたのである。

資本主義経済発展の初期の段階における労働者階級の窮乏化は、当時の近代市民法のもとでは解決されることにはなかった。労働者の運動は、二つの方向で近代市民法原理の見直しを迫ることとなった。労働者保護のための法の制定と、労働者の団結承認の法の制定である。

3、「労働法」の対象

「労働法」が対象とする労働は、労働一般ではなく、あくまでも他人に雇用されて労働し、賃金を支払われる関係(=賃労働関係)である。「労働法」の独特の概念である「従属労働」である。「労働法」は、雇用契約の当事者としての使用者と労働者が法的には自

由・平等・対等な主体とされながらも、現実には労働者が使用者に従属せざるをえないことを事実として法的に確認することを前提とする。従属労働とは、労働者の多くが労働過程において使用者の指揮命令のもとに従い、労働せざるをえない属性にあるということである。これは資本家による生産手段の私的所有という理由による。労働法は、このような従属的労働関係のもとに置かれている労働者に適用される法である。労働法の独自性は、労働の従属性を規制対象とする点にある。

4、「労働法」の理念を保証しうる法的根拠

(憲法 13 条) すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

ポイント → 日本国憲法が「基本的人権の尊重」を理念とすることの根拠条文の一つとなっている。

(憲法 25 条) すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

2 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

ポイント → 1 項は「生存権」言われるものであり、労基法の理念ともなっている。

(憲法 27 条) すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負う。

2 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

3 児童は、これを酷使してはならない。

ポイント → 2 項は「勤労条件の基準」といわれるものである。労基法はそれを具体化している。

(憲法 28 条) 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これぞ保障する。

ポイント → 本条は、労働者の労働基本権を保障している。この労働基本権は、労働三権とも言われ、団結権・団体交渉権・団体行動権（争議権）のことである。

・団結権 とは、労働者が使用者が対等に交渉できる団体を作る権利

・団体交渉権とは、労働組合が使用者と対等の立場で労働条件について交渉する権利

・団体行動権（争議権）とは、労働組合が、労働条件の要求を使用者に迫るために、争議行為を行う権利。こうした争議行為が憲法で保障されているため、正当な争議行為が、形式的に刑事罰に威力業務妨害罪などにあてはまるとしても違法性を阻却される。たとえ、使用者に損害を与えてても、それによって解雇されることなく、損害賠償責任も負わないとされる。

ポイント ⇒ ただし、「正当な争議行為」の場合である。争議行為の目的・手段・態様によって判断される。

5、「労働法」の存在形式(法源)

法の存在形式のことを「法源」という。法は権利と義務の体系であるが、この権利や義務を根拠づけているものが「法源」である。つまり、人はどのような根拠がある場合

に、他人（さらには裁判所などの国家権力）から強制されるのか、この根拠のことを「法源」という。労働法の法源は、一般的な法源である法律、契約と、労働法固有の法源である労働協約、就業規則の4つである。法的な強制力は、法律（強行法規）→労働協約（規範的効力）→就業規則（最低基準効力）→労働契約の順になる。それ以外に労働法の場合には施行規則も重要である。とくに労働基準法の規定は大綱的なものであるから、その施行のために必要な細目的事項を定める施行規則の役割は大きい。また、厚生労働省が労働行政の実際にあたり発する訓令、通牒（つうちょう）などの解釈例規は、実務上、裁判上の解釈に影響を与えていた。さらに「判例」（判例法ともいいう）がある。判例法とは同種の事件について裁判所が同様の判断を繰り返すことによって法と同じような拘束力を持つに至った規範をいう。日本では、成文法を中心とする考えが基本にあるので、判例法を法源と認めるかどうかについては学説が分かれている。ただし、最高裁判所の判例は容易に変更されることはなく、事実上、判例の拘束力は大きいといえる。労働法においても、整理解雇の四要件のように法源性が高い判例も存在している。

ポイント → 成文法⇒一定の手続に従って制定され、成文化されて存在する法。憲法、条約、法律、命令、規則、条例等。

不文法⇒成文法以外の一切の法。慣習法（法としての効果を持つ慣習）、判例法、条理（社会共同生活における物事の道理、筋道）等。

労働法の法源の最大の特色は、就業規則や労働協約のような労使による自主的な規範の設定を立法自体が尊重し、労働協約の規範的効力（労働基準法16条）のように特別な法的効力を付与していることがある。就業規則や労働協約、労働組合規約などの社会的自主法のみならず、労働慣行もまた法源となる。

ポイント → 社会的自主法⇒地方公共団体がその自治権に基づいて制定する条例・規則などの総称。また、国以外の団体が自ら定める規則・規約など。

さらに、労働法に固有な法源として、国際労働法とよばれる ILO条約（国際労働条約）・勧告がある。1919年の創設以来、ILOの採択した条約は180を超え、国際労働法典を形成し、世界各国の「基準的立法案」として機能している。条約は批准によって国内法の法源としての効力をもつことになる。しかし、日本の条約批准数が48と先進国の中では最低レベルにあり、課題が多い。

国際法では、労働者の権利は社会的人権規定の一環として保障され、これらの人権が人間に固有の尊厳に由来するものであることが宣言されている。世界人権宣言は「すべて人は、労働し、職業を自由に選択し、公正かつ有利な労働条件を確保し、及び失業に対する保護を受ける機会を有」（23条1項）し、さらに「すべて人は、自己の利益を保護するために労働組合を組織し、及びこれに加入する権利を有する」（同条4項）と宣言する。これを受け、国際人権規約A規約「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」は、「すべての者」に「自由に選択し又は承諾する労働によって生計を立てる機会を得る権利」（6条）と「公正かつ良好な労働条件を享受する権利」（7条）を保障し、かつ労働組合を結成し、加入する権利などの団結権（8条）を認めている。

□ 次回からは、具体的な事例と法的解釈・視点に入りたいと思います。